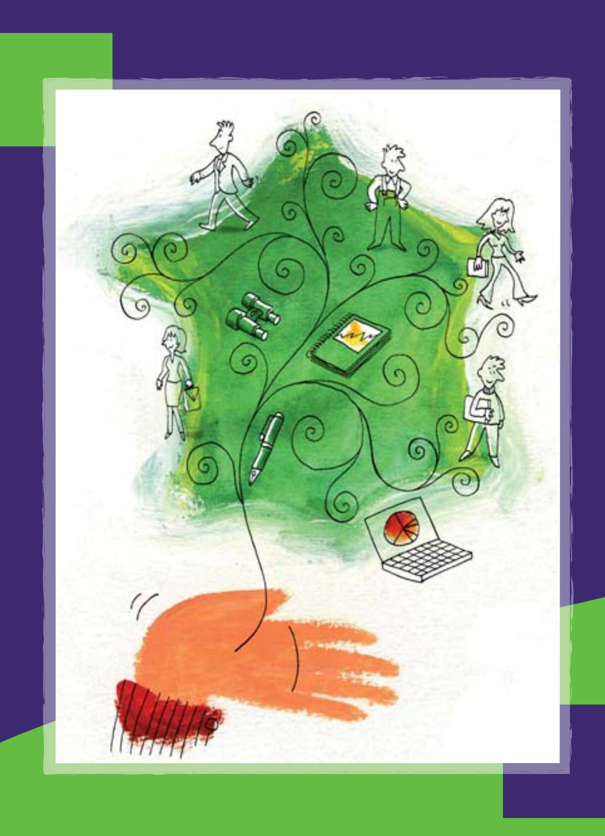
EDEC MODE D'EMPLOI

Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences

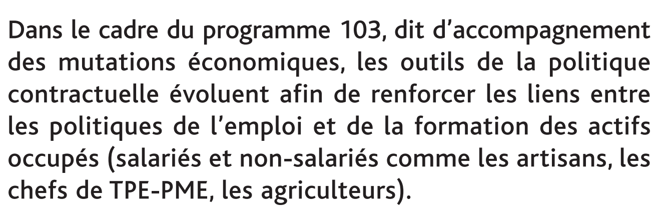




EDEC :
un nouvel outil de la politique contractuelle emploi-compétences

Le dispositif de la politique contractuelle de formation entre l'État et les partenaires sociaux a été mis en place par la loi du 24 février 1984 qui a institué les Engagements de développement de la formation (EDDF). Il s'est enrichi en 1988 avec la création des Contrats d'études prospectives (CEP). Il a évolué depuis 1999 avec la circulaire qui infléchit la politique contractuelle pour renforcer l'effet levier des aides publiques en les orientant prioritairement sur la relation emploi-formation. Cette évolution trouve son aboutissement dans la réforme qui crée en 2005 les Engagements de développement de l'emploi et des compétences : EDEC.





Dans le cadre du programme 103, dit d'accompagnement des mutations économiques, les outils de la politique contractuelle évoluent afin de renforcer les liens entre les politiques de l'emploi et de la formation des actifs occupés (salariés et non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE-PME, les agriculteurs).
Ils visent à impulser et encourager les projets et les initiatives des partenaires sociaux ou des territoires pour développer l'emploi et les compétences.

L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ET LE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DANS LES TERRITOIRES

L'objectif général des Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) est d'appuyer les initiatives des branches et des territoires en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des actifs occupés.
Il s'agit donc de promouvoir des actions pour prévenir les inadaptations de compétences et les difficultés d'emploi des publics les plus concernés par les changements.
En ce sens, les EDEC ont pour objet de contribuer, avec d'autres financeurs, à la définition et à la mise en œuvre de tout ou partie des politiques de ressources humaines des branches professionnelles ou de collectifs d'entreprises au sein des territoires.

Le caractère collectif de ces actions et l'accord conclu avec les partenaires sociaux sont les garants de leur pertinence et de l'impact des efforts consentis. Le dialogue permanent avec les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, professionnel ou local se concrétise par la mise en œuvre de deux types d'intervention :
- le volet prospectif (CEP, appui technique) ;
- le volet Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Le volet prospectif porte sur la réalisation d'études visant à établir un diagnostic économique et social, des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences. Ces préconisations peuvent concerner tout ou partie des stratégies de recrutement et d'intégration, de développement des compétences et de mobilité interne, ainsi que des stratégies portant sur la gestion de la mobilité externe à la branche professionnelle concernée ou au collectif d'entreprises issu d'un territoire donné.

Les ADEC visent à participer, avec d'autres, à la mise en œuvre de ces politiques de ressources humaines. Elles se traduisent par des actions destinées à anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi et des qualifications des salariés et à sécuriser les trajectoires professionnelles. À cet égard, elles peuvent porter sur l'ensemble des stratégies qui fondent une politique de ressources humaines (stratégie de recrutement et d'intégration, stratégie de développement des compétences et de mobilité interne, stratégie d'anticipation et de gestion des départs).



L'EDEC prend en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en intégrant pleinement et de façon transversale les objectifs de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Sommaire

Textes de référence

L'article L. 322-10 du Code du travail
« L'État peut apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles par le moyen de conventions, dénommées « engagements de développement de l'emploi et des compétences », qui ont pour objet d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés... ».
Les articles D.322-10-12 et 322-10-13 du Code du travail définissent les niveaux (régional et national) de mise en œuvre des conventions EDEC.

La circulaire n° 2006-18 du 20 juin 2006 a pour objet la mise en œuvre des différents leviers disponibles, dont EDEC, pour promouvoir, dans un cadre partenarial et contractuel, une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires. Celle-ci est fondée sur des diagnostics partagés, sur la complémentarité des dispositifs et des moyens, sur la programmation, le pilotage et l'évaluation de l'action.

EDEC, une seule démarche : un volet prospectif et un volet Actions



- L'ancrage dans la politique de l'emploi
- La démarche de projet collectif territorialisé



- Le développement du dialogue social sur les territoires
- L'articulation emploi-formation au service de la politique de l'emploi



- Le dialogue social et la contractualisation avec les partenaires sociaux

L'effet levier de la politique contractuelle

L'EDEC a vocation à encourager les partenaires sociaux à impulser et favoriser la mise en œuvre de politiques anticipant le maintien et le développement de l'emploi et des compétences des branches professionnelles et des territoires.

La réussite des Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) passe par la mobilisation de l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies et les contributions les plus adaptées aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

Le processus d'évaluation au terme des actions mesure l'intensité de l'effet levier par l'examen, notamment des plans d'action ou suites programmées, à l'issue de l'opération.





Le volet prospectif

Le CEP et l'appui technique constituent le volet prospectif de la démarche EDEC. Ils sont mis en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'État et les partenaires socio-économiques d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.

L'objectif général de la démarche prospective est d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de politique de ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences.

PRINCIPES ET FINALITÉS

Le volet prospectif d'EDEC (CEP, appui technique) constitue un dispositif de diagnostic orienté vers l'action. Il se définit, en premier lieu, comme un partenariat entre l'État (ministère en charge de l'Emploi) et les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un ou plusieurs secteurs d'activité ou sur un territoire.
Il s'agit d'une approche globale et sur mesure, en matière de ressources humaines, en lien avec les priorités des partenaires sociaux et de l'État, voire des collectivités territoriales lorsqu'elles sont signataires du contrat.

L'étude prospective dresse un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire : mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales, mais également, questions liées à l'attractivité des métiers, structuration des politiques de branche... et leurs conséquences sur l'emploi.
Désormais, la formation – initiale et continue – constitue qu'une des composantes des travaux prospectifs.

L'enjeu est de permettre aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics, à partir des préconisations issues des travaux prospectifs, de mieux anticiper les changements et d'orienter leur politique et leurs décisions en matière de gestion des ressources humaines.

Son efficacité résulte pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires associés à son pilotage. Les scénarii d'évolution et les préconisations qui en sont issus doivent être considérés, non comme des données, mais comme le fruit de la réflexion commune pour la préparation de l'action. Ils sont portés par une volonté collective de favoriser l'appropriation des résultats par tous les acteurs et de garantir l'effectivité de la mise en œuvre des préconisations ou plans d'action à la suite de l'étude.

En fonction des objectifs précis définis au sein de la branche, du secteur professionnel ou du territoire, entre les organisations patronales et syndicales et avec l'État, le volet prospectif peut viser l'exhaustivité du champ ou être plus concentré sur un domaine précis et rapide dans sa mise en œuvre.

LES MODES D'INTERVENTION

LE CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (CEP)

Il dresse un panorama des mutations économiques, technologiques, organisationnelles, sociales et démographiques auxquelles sont soumis la branche professionnelle, le secteur d'activité ou le territoire.

> Il peut être mobilisé, à l'échelon national, lorsque l'effectif des actifs occupés dans la branche professionnelle ou le secteur avoisine ou dépasse 100 000 personnes.
> Il peut être mobilisé en région, selon le poids du secteur d'activité dans l'économie locale, ou en réponse à des problématiques complexes de gestion de l'emploi et des compétences communes à plusieurs secteurs sur un territoire.

L'APPUI TECHNIQUE

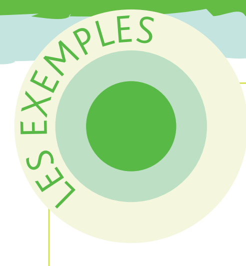
Il est recommandé pour les études prospectives :

> dont le périmètre ne justifie pas l'engagement de la démarche du CEP ;
> pour impulser ou relancer le dialogue social dans une branche, un secteur ou un territoire ;
> lorsque la représentation des partenaires sociaux sur un territoire est insuffisamment structurée ;
> lorsque le contexte économique et social justifie un appui renforcé de l'État ;
> lorsqu'une problématique d'emploi particulière, le plus souvent au niveau territorial et sans visée prospective systématique, nécessite une phase de diagnostic préalable à l'action.

Le CEP et l'appui technique peuvent également être utilisés en soutien de travaux menés par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications d'une ou plusieurs branches professionnelles.

LES PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHE (PSB)

Outils au service de la prospective, les PSB visent à instrumenter les pouvoirs publics et les partenaires sociaux engagés dans une démarche prospective au sens, notamment, des CEP et des observatoires de branche (http://mimosa.cereq.fr/psb/).



CEP NATIONAL : LA CONSTRUCTION

L'enjeu majeur pour la profession est de promouvoir une politique de l'emploi et des ressources humaines qui permette aux entreprises des branches du bâtiment et des travaux publics de mobiliser les compétences nécessaires au maintien du dynamisme économique du secteur.*

En outre, les organisations professionnelles ont marqué leur volonté de favoriser l'accès des femmes aux métiers du secteur. À cet effet, l'État et les partenaires sociaux ont ciblé les objectifs suivants :

> *développer le recrutement et la fidélisation de salariés qualifiés ;*
> *maîtriser la gestion de la pyramide des âges ;*
> *promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises ;*
> *faire évoluer les organisations du travail ;*
> *favoriser la reprise-création d'entreprise, notamment dans le bâtiment.*

**CAPEB, FFB, FNSCOP et FNTP*

CEP TERRITORIAL : JEUX VIDÉO

L'industrie française du jeu vidéo, secteur nouveau, de taille limitée mais emblématique, s'est forgée une notoriété internationale appuyée notamment sur son image de créativité. Le secteur poursuit son développement dans un contexte de vive concurrence mondiale et se trouve ainsi placé devant des enjeux majeurs d'adaptation.

Encore peu structurée dans son organisation et ses démarches en matière de ressources humaines mais considérant ces dernières comme un facteur décisif de sa compétitivité, la profession a souhaité conduire une étude prospective pour :

> *définir et quantifier le secteur ;*
> *identifier les facteurs d'évolution, leur impact sur les ressources humaines ;*
> *étudier les pratiques et les problématiques des ressources humaines dans les entreprises (politique salariale, gestion du temps de travail...) ;*
> *construire une politique d'attraction et de fidélisation d'une main-d'œuvre très qualifiée, correspondant aux besoins des entreprises ;*
> *faire une analyse prospective des métiers pour dégager des orientations en matière de formation professionnelle et renforcer l'expertise ;*
> *analyser les bases d'une structuration de la profession.*

Cette étude, portée par les deux Systèmes productifs locaux (SPL), Capital-Games et Lyon-Game, a été conduite en partenariat avec les services déconcentrés de l'État et avec le soutien des OPCAREG Ile-de-France et Rhône-Alpes. Menée dans ces deux régions, où se concentre l'essentiel des activités du secteur, cette étude a dégagé des enseignements que la profession mobilise effectivement pour définir son action concrète.

CEP SPORTS EN RHÔNE-ALPES

Afin de réaliser une prospective des métiers à l'horizon 2010, au regard de l'évolution de la demande et de l'environnement régional, l'étude a concerné trois grandes familles de métiers : l'animation – l'encadrement, l'enseignement – le conseil, la gestion et la logistique, déclinées par secteurs d'emploi (secteur public, secteur privé associatif et marchand, travailleurs indépendants). Face aux enjeux mis en évidence à l'issue du CEP, les partenaires ont notamment dégagé les projets d'action suivants :

> *soutenir le développement économique des secteurs des activités physiques et sportives (APS) en Rhône-Alpes ;*
> *soutenir le développement des emplois des secteurs des APS en Rhône-Alpes ;*
> *développer la formation des futurs entrants et les compétences des actifs au service de l'emploi durable ;*
> *développer la bi-qualification et favoriser les mobilités intra ou extra sportives par des formations qualifiantes en alternance.*



Le volet Actions de développement de l'emploi et des compétences

ADEC

Les ADEC constituent le volet Actions de la démarche EDEC pour une branche professionnelle, un secteur d'activité ou un territoire.

L'objectif général des ADEC est d'anticiper en matière d'emploi et de compétences les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques, en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à leur trajectoire professionnelle.

PRINCIPES ET FINALITÉS

> Les Actions de développement de l'emploi et des compétences doivent permettre aux actifs occupés de développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné, en mobilisant les moyens les plus adaptés.

> Les ADEC doivent s'inscrire dans une approche globale des questions d'emploi et de qualification dans une branche professionnelle, un secteur ou un territoire. Autour de l'État et des partenaires sociaux, leur réussite repose sur une bonne articulation avec les politiques impulsées par les collectivités territoriales et une implication effective et pertinente des acteurs implantés au niveau local (contractualisation spécifique à la région, comités de bassin d'emploi, associations d'employeurs, services économiques, pôles de compétitivité, systèmes productifs locaux, pôles d'excellence rurale…).

> Les ADEC concernent prioritairement les publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, c'est-à-dire : ouvriers qualifiés (OQ), ouvriers non-qualifiés (ONQ) et employés, salariés expérimentés de 45 ans et plus) sans exclure aucun autre public pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, et les TPE et PME.

LES ADEC RÉPONDENT EN PARTICULIER AUX ENJEUX SUIVANTS :

> la prévention des risques d'obsolescence des compétences ;
> l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles ;
> le maintien et le développement des compétences ;
> l'accès à une qualification reconnue et transférable.

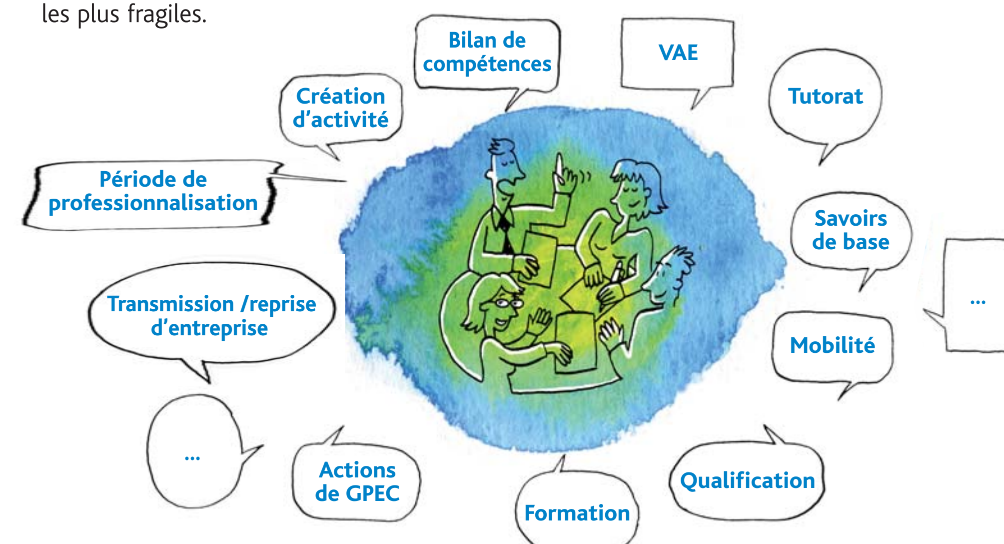
LES MODES D'INTERVENTION

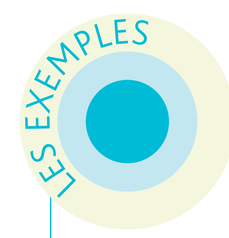
TROIS MODALITÉS D'INTERVENTION

> Les actions d'ingénierie portant sur la construction de démarches d'actions ou d'outils dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications, de développement et d'accompagnement de mobilités internes ou externes à l'entreprise ou à la branche, de création d'activités, de reprise d'entreprise…

> Les actions favorisant le développement des compétences et le maintien dans l'emploi. La notion d'actions est, ici, à prendre au sens large. Elles peuvent contribuer directement au développement des compétences en faisant appel à des modalités diverses de formation mais également à l'évolution des organisations de travail, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'une façon générale, au maintien dans l'emploi.

> Les actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord des projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions contenues dans celui-ci.
Ces actions privilégient les approches collectives et doivent bénéficier en priorité aux publics les plus fragiles.





ACCORD CADRE NATIONAL PILOTE POUR LA FORMATION ET L'EMPLOI DES SALARIÉS DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR

Pour la formation et l'emploi des salariés du secteur, un accord cadre national pilote a été conclu le 16 janvier 2006 pour la période 2006-2008 entre le ministre délégué chargé de l'Emploi et les organisations professionnelles des employeurs du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux et de l'entretien des textiles, après consultation des partenaires sociaux au sein des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) concernées.

Afin de dynamiser la mise en œuvre et de faciliter l'accès des entreprises, en particulier les PME, au dispositif, le FORTHAC (OPCA de branche) est mandaté pour gérer l'accord.

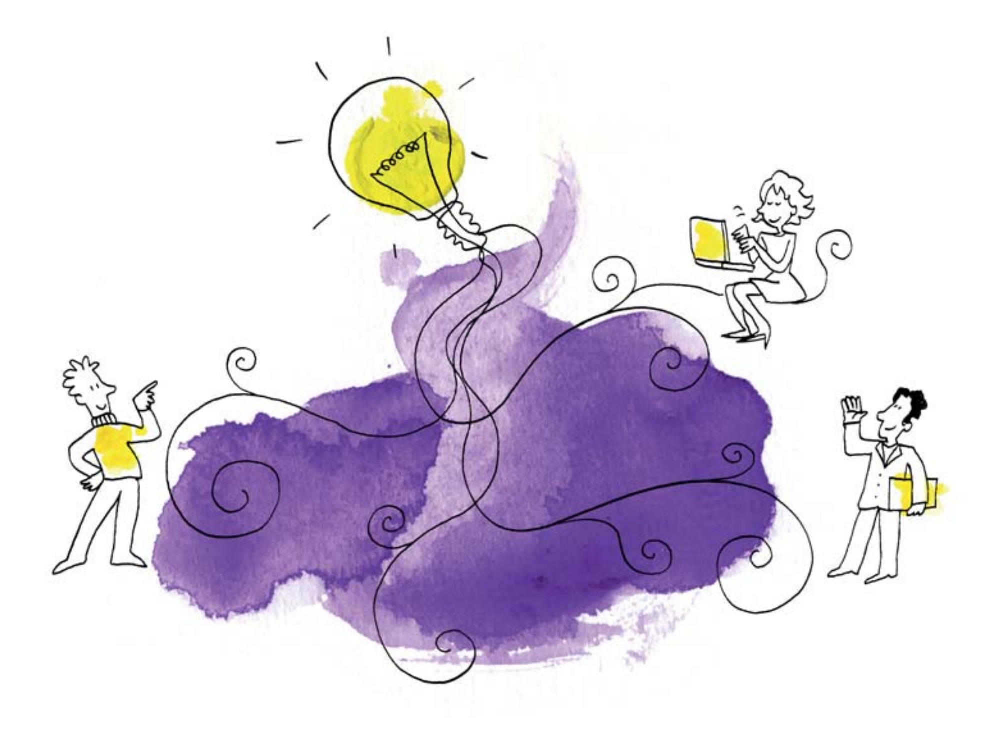
Il s'agit d'appuyer des actions propres à améliorer l'employabilité des salariés les plus fragiles (premiers niveaux de qualification, plus de 45 ans), à élever le niveau des qualifications, à faciliter l'accès aux certifications, notamment par la VAE, et à développer les compétences pour faciliter les mobilités internes et externes à l'entreprise ou au secteur.

Il s'agit également de soutenir le développement de démarches d'anticipation (GPEC) dans les entreprises. L'accord cadre national est mis en œuvre au plus près des besoins locaux, via des conventions régionales.

Il prévoit de toucher 6 500 personnes sur les trois ans. Contribuent au financement du dispositif, l'OPCA, l'État, le FSE, et le cas échéant les collectivités territoriales, notamment le Conseil régional, permettant de limiter la part de l'entreprise et donc d'être incitatif, spécialement pour les plus petites d'entre elles.

Son pilotage est assuré par des comités régionaux tripartites réunissant les organisations professionnelles, les organisations syndicales de salariés et l'État, ainsi que, selon les cas, les autres partenaires locaux.

À l'issue de cet accord, une évaluation de son fonctionnement, des réalisations et de leur impact sera conduite au plan national, dans le cadre du comité national tripartite de pilotage.



Constitution et animation du partenariat

L'efficacité d'un EDEC, qu'il soit sectoriel ou territorial, résultera pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires.

Ce partenariat est formalisé par un accord cadre qui précise les objectifs visés et le rôle de l'ensemble des acteurs.

CONSTITUTION DU PARTENARIAT ET DIALOGUE SOCIAL

La mise en œuvre d'un EDEC relève d'une démarche volontaire des acteurs d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire.
L'engagement des acteurs dans la démarche est un gage de dynamisme et de performance.

La définition du partenariat s'appuie sur les partenaires sociaux d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire et peut s'élargir aux partenaires économiques, aux élus..., de façon à garantir, selon les enjeux du projet, les meilleures réponses en termes d'analyse et d'action. Les collectivités territoriales ont vocation à rejoindre ces partenariats.
Les partenaires sont associés au processus d'élaboration et à la réalisation du projet.

Ce partenariat se constitue autour d'enjeux communs et sur la base d'un dialogue social.
Ce dialogue permet l'expression des besoins et des convergences pour la définition du projet et favorise le pilotage et l'évaluation de l'action.

De telles coopérations ne sont pas spontanées et l'action publique doit accompagner, stimuler ou susciter leur mise en œuvre.
L'État se veut facilitateur, il encourage les partenaires à se mobiliser autour d'objectifs communs et partagés.

LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET EDEC EST AU CARREFOUR DE TROIS LOGIQUES :

> la logique professionnelle de branche, de secteur ou interprofessionnelle ;
> la logique territoriale ;
> la logique des entreprises.

En fonction des enjeux qui se posent, l'EDEC sera pertinent au niveau national, régional, départemental ou infra-départemental (bassin d'emploi, intercommunalité...).
Dans tous les cas, c'est le projet qui détermine la définition du territoire.



ANIMATION DU PARTENARIAT

EN AMONT DE L'EDEC

Des échanges préalables entre les partenaires sociaux et l'État permettent de vérifier l'opportunité de la démarche et de choisir la réponse adaptée : volet prospectif, ADEC, GPEC ou autre dispositif des pouvoirs publics.
L'engagement paritaire au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE – de la Commission paritaire territoriale de l'emploi – CPTE – ou de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – COPIRE – atteste de la volonté commune des organisations professionnelles ou interprofessionnelles et des organisations syndicales de salariés, de définir et de conduire un projet de développement de l'emploi et des compétences.
Les partenaires sociaux, l'État et les autres partenaires se réunissent afin de définir conjointement les enjeux et objectifs de l'accord ainsi que la composition du comité de pilotage.

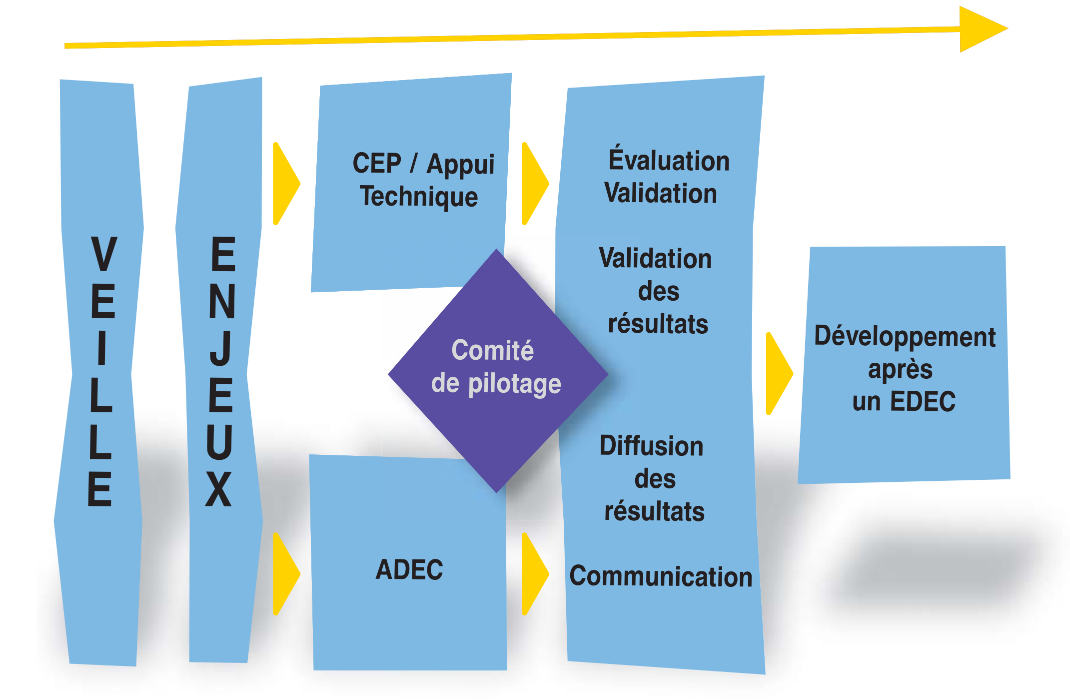
MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE DE L'EDEC

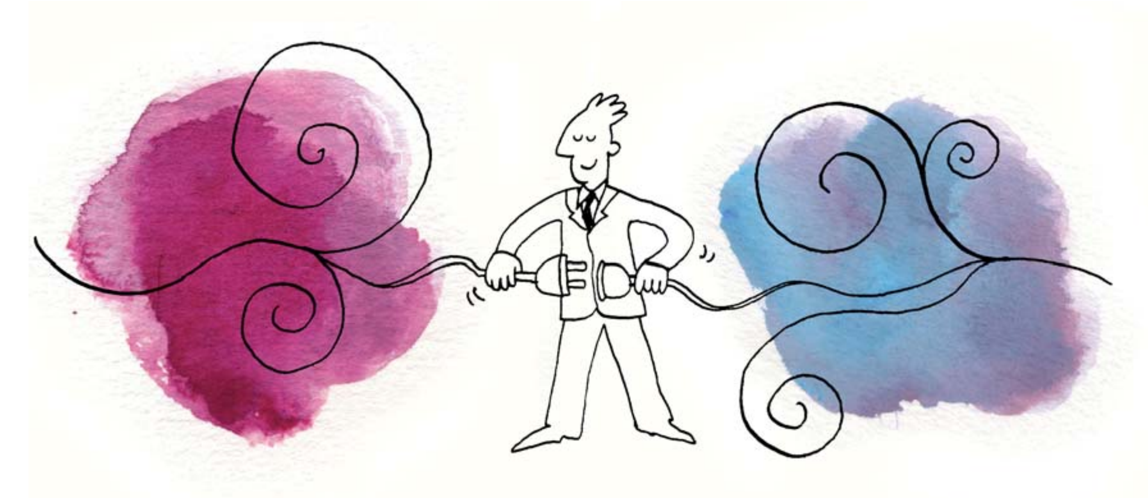
Les partenaires constituent le comité de pilotage d'un EDEC qui doit prendre les décisions adéquates pour mener le projet à terme dans les meilleures conditions. Il veille au respect des engagements et réoriente les réalisations en cas de besoin.
> Dans le cadre du volet prospectif (CEP ou appui technique), le comité de pilotage rédige et valide le cahier des charges de l'étude. Il choisit, selon une procédure transparente, l'intervenant externe chargé de l'étude.
> Dans un projet d'ADEC, le comité de pilotage oriente la mise en œuvre des axes prioritaires d'intervention et suit le contenu des actions et les publics concernés.

AU TERME DE L'EDEC

La réussite de l'EDEC tant pour le volet prospectif que pour le volet Actions réside dans la construction d'une action commune.
L'appropriation des résultats par tous les acteurs garantit l'efficacité de la mise en œuvre des préconisations ou du plan d'action défini par un CEP.
Pour un ADEC, cette appropriation favorise une gestion partenariale des suites des actions conduites dans le cadre de la convention.
L'évaluation de l'ADEC est prévue dans l'accord cadre qui lie les partenaires, elle analyse les résultats produits au regard des objectifs mentionnés dans les annexes techniques initiales, identifie les points forts et les pistes de progrès dans les actions réalisées et mesure l'impact des contributions respectives des partenaires sociaux et de l'État.

ANIMATION DU PARTENARIAT





La mise en œuvre d'un EDEC

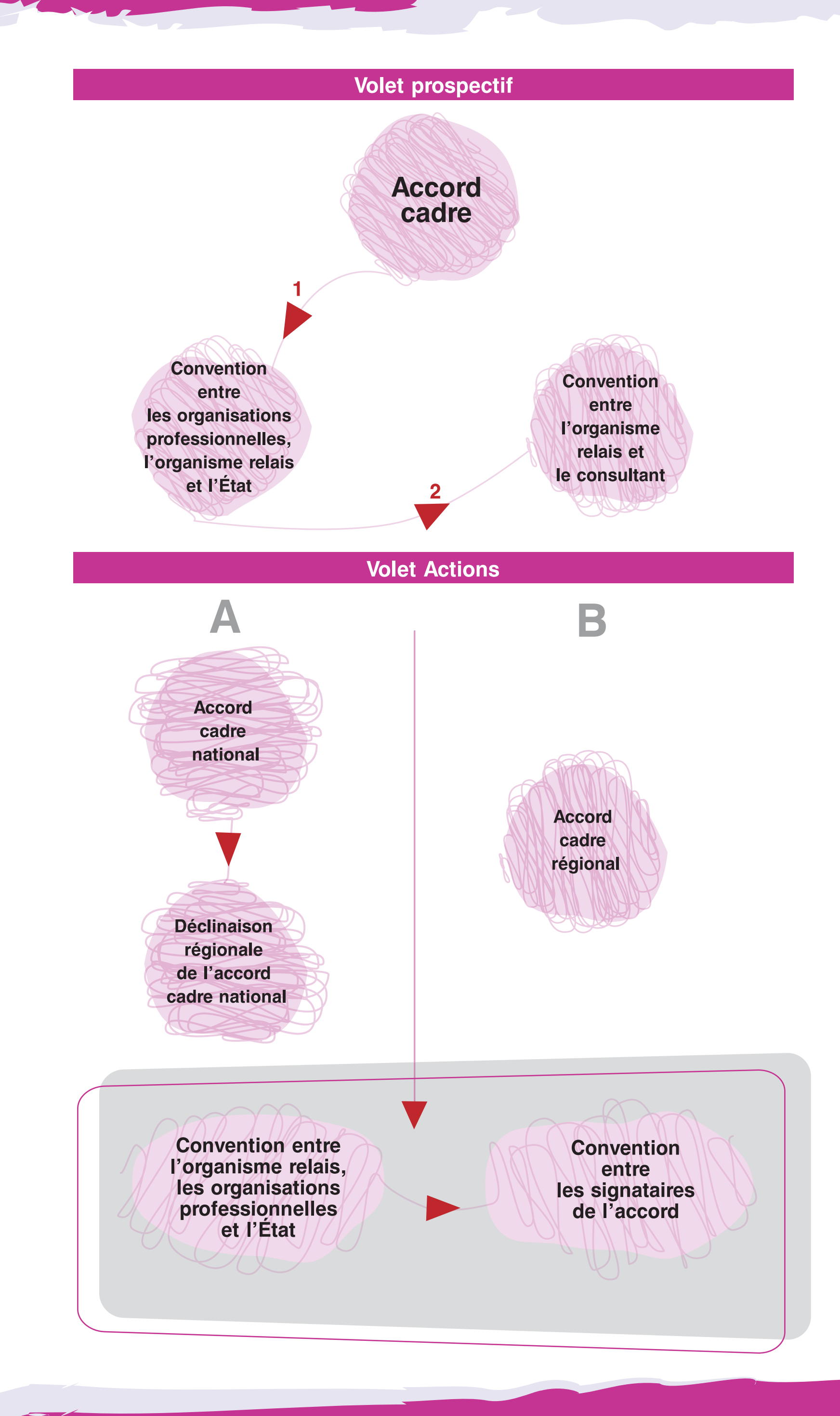
Elle repose sur la signature d'un accord cadre avec les partenaires et sur la signature d'une convention financière avec un organisme relais.

L'ACCORD CADRE

> Le projet de réalisation d'un EDEC doit faire l'objet d'un accord cadre signé par l'État – ministre(s) ou préfet de région selon que le contexte géographique est national ou régional – et les organisations professionnelles.
> L'organisme relais (OPCA en priorité, chambres consulaires, comités de bassin d'emploi…), est signataire de l'accord cadre en tant que mandaté par le partenariat de l'accord.
> Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la Commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE – à la Commission paritaire territoriale de l'emploi – CPTE – ou à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – COPIRE) peuvent, si elles le souhaitent, être signataires de cet accord cadre. Toutefois, ces instances consultatives (CPNE, CPTE et COPIRE) étant dépourvues de personnalité morale, ne peuvent signer en leur nom un accord cadre. C'est donc, le cas échéant, le président ou le vice-président de l'instance au nom de l'organisation dont il est membre, qui sera signataire.
> Un accord cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des systèmes productifs locaux (SPL), des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi…
> Dans toute la mesure du possible, la mise en œuvre des EDEC recherche la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le Conseil régional. Celles-ci peuvent alors être signataires de l'accord cadre.

CET ACCORD CADRE DOIT PRÉVOIR :

> Les objectifs généraux du projet, le champ d'application, la définition générale des travaux ou des actions, les modalités de réalisation, le coût prévisionnel général et les dispositions financières prises par chaque partenaire, les modalités de suivi et de pilotage de l'opération, les droits de propriété et de publication…
Pour un ADEC, l'accord cadre précise également les axes prioritaires d'intervention et les publics cibles.
> La composition et le rôle du comité de pilotage. En général, ce comité de pilotage est composé des signataires de l'accord cadre, des organisations syndicales de salariés, de l'organisme relais et des représentants des pouvoirs publics ainsi que de tout autre partenaire qualifié.
> La désignation d'un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération, c'est-à-dire désigner cet organisme, définir ses missions – notamment conventionner avec le(s) prestataire(s) retenu(s) pour les travaux d'études – et ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage…



CONDITIONS FINANCIÈRES

Pour le volet prospectif, le taux d'intervention de l'aide des pouvoirs publics est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels d'un ou plusieurs intervenants externes chargés de l'étude.

À titre exceptionnel, l'aide de l'État peut représenter jusqu'à 80 % des coûts du projet d'appui technique. Dans ce cas, elle est limitée à 60 000 euros.

Pour le volet ADEC, c'est le régime communautaire d'encadrement des aides à la formation (règlements CE n° 68/2001 et CE n° 363/2004) qui s'applique. Selon la taille des entreprises, la zone géographique du projet et les actions concernées, le taux maximum d'intervention de l'État varie entre 25 % et 80 %.

Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires finaux et les mesures d'accompagnement.

L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences ;
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi ;
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés ;
- du caractère collectif, innovant et expérimental des actions ;
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements ;
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'État.

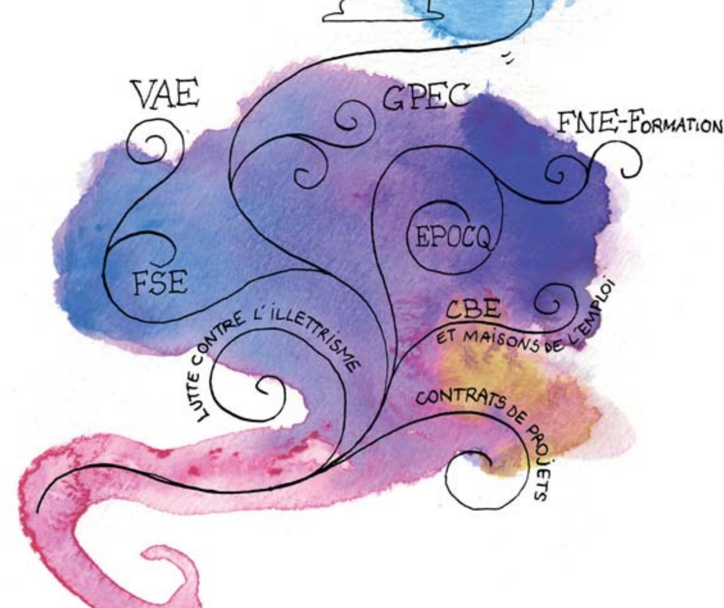
Des financements européens, et principalement le Fonds social européen (FSE), peuvent être mobilisés en complément des autres financements publics.

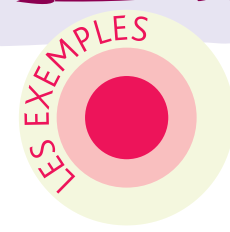


Les synergies avec d'autres dispositifs de la politique de l'emploi

L'EDEC s'inscrit dans une dynamique de projet faisant jouer pleinement les synergies entre les différents leviers d'action…

… pour favoriser le maintien dans l'emploi,
les mobilités professionnelles,
l'élévation des qualifications.





Les tableaux ci-après illustrent par quelques exemples comment articuler les différents leviers d'intervention de l'État

Exemple 1

Publics/Actions	Développement des compétences	Maintien dans l'emploi	Pôle de compétitivité	Besoins de recrutement
Hommes et femmes de plus de 50 ans*	ADEC VAE	EDEC Plan senior VAE	ADEC Plan senior	Appui technique
ONQ	ADEC IRILL VAE	FNE - Formation ADEC	ADEC	Contrat de projet
Salariés des entreprises sous-traitantes	FNE - Formation ADEC	FSE Maison de l'emploi	EDEC GPEC	
Entreprises	GPEC	FSE		EDEC EPOCQ CBE

Exemple 2

Publics/Actions	Développement des compétences	Maintien dans l'emploi	Pôle de compétitivité	Besoins de recrutement
Branche professionnelle en croissance	GPEC		ADEC Contrat de projet	CEP ou Appui technique
Territoire en crise**	GPEC VAE	ADEC GPEC FNE - Formation CBE Maison de l'emploi		
Interpro sur un territoire	CEP ADEC Contrat de projet IRILL		ADEC GPEC	Maison de l'emploi CBE Appui technique

* Un diagnostic de branche ou de territoire fait apparaître un fort déséquilibre de la pyramide des âges des actifs et la nécessité de développer des actions pour un public féminin fragile afin de maintenir leur employabilité.

** Un territoire est confronté à des menaces fortes sur l'emploi. L'enjeu est de favoriser à la fois le maintien dans l'emploi, notamment par les mobilités professionnelles, et le développement des compétences pour favoriser leur reclassement.



Évaluation

Le système d'information

PILOTAGE, INDICATEURS ET SYSTÈME D'INFORMATION

Le pilotage du dispositif EDEC nécessite de :

> disposer à l'échelle régionale et départementale de données de suivi et de pilotage ;
> renseigner des indicateurs définis par la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) pour apprécier les performances des engagements des partenaires des actions collectives en matière d'anticipation des mutations et de gestion active des ressources humaines ;
> identifier les bonnes pratiques.

Le système d'information est un outil de pilotage et d'évaluation de la politique contractuelle : volet prospectif et volet Actions.

Les partenaires d'un EDEC contribuent à alimenter le système de collecte et de traitement des données dans le cadre du pilotage de leur action.

EDEC : la mesure de performance définie dans la LOLF
Programme 103 - Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques
Action 1 – Anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines
Sous-action 1 – Stimulation et accompagnement des projets collectifs
Objectif 2 – Accroître l'efficacité et l'effet levier de la politique contractuelle

Les indicateurs

Indicateurs du Projet annuel de performance (PAP) et du Rapport annuel de performance (RAP)	L'effet levier : mesure de la part des cofinancements EDEC	Part des premiers niveaux de qualification (PNQ : ouvriers non qualifiés, ouvriers et employés)	Part des salariés expérimentés (45 ans et plus)	Part des salariés appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés	
Indicateur d'activité	Mise en place et alimentation d'un tableau de bord unique sur les mutations économiques et leurs effets sur les compétences et sur l'emploi Mise en place de plans d'action concertés sur la professionnalisation des actifs sur les métiers et les secteurs prioritaires en lien avec les branches, le Conseil régional, les instances de gouvernance des pôles de compétitivité ou d'excellence…				
Indicateurs de résultat	Nombre de secteurs couverts par une démarche EDEC (volet prospectif, ex. CEP) et GPEC dans son volet sensibilisation	Nombre de salariés potentiellement concernés par une démarche EDEC, volet Actions *(données prévisionnelles des accords)*	Pourcentage des publics prioritaires (PNQ, salariés expérimentés) dans les salariés couverts par une convention EDEC, volet Actions *(données prévisionnelles des accords)*	Pourcentage des conventions EDEC, volet Actions, intégrant la lutte contre l'illettrisme, le développement de la VAE	Pourcentage des salariés appartenant à des PME de moins de 250 salariés dans les salariés couverts par une convention EDEC, volet Actions *(données prévisionnelles des accords)*



Communication et Valorisation

Afin de permettre une mutualisation et une diffusion la plus large possible des pistes d'action et des bonnes pratiques, les partenaires des EDEC cherchent à communiquer les résultats des travaux menés dans le cadre du volet prospectif et du volet Actions selon toutes les modalités appropriées.

Le rapport final d'un CEP ou d'un appui technique peut être mis en ligne sur le site du ministère en charge de l'Emploi et faire l'objet d'une synthèse prospective réalisée par un prestataire spécialisé en communication, sous la direction d'un comité de rédaction issu du comité de pilotage de l'étude.
Ces synthèses sont publiées dans la collection « Synthèse prospective formation-emploi » du ministère et consultables sur son site Internet.

LES CONTACTS

MINISTÈRE EN CHARGE DE L'EMPLOI,

DGEFP – MDEC
7, square Max Hymans
75741 Paris Cedex 15
Tél. 01 44 38 33 41

DIRECTIONS RÉGIONALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ALSACE
6, rue du Jeu des Enfants
67082 Strasbourg Cedex
Tél. 03 88 15 43 00
Fax 03 88 15 43 43

AQUITAINE
11-19, rue Marguerite Crauste
Immeuble « Le Prisme »
33074 Bordeaux Cedex
Tél. 05 56 99 96 00
Fax 05 56 99 96 69

AUVERGNE
65, boulevard François Mitterand - BP 414
63011 Clermont-Ferrand Cedex 1
Tél. 04 73 43 14 14
Fax 04 73 34 03 00

BASSE-NORMANDIE
3, place Saint-Clair - BP 70 034
14202 Hérouville-Saint-Clair Cedex
Tél. 02 31 47 73 00
Fax. 02 31 47 73 01

BOURGOGNE
13, avenue Albert 1er
BP 410 - Tour Mercure
21011 Dijon Cedex
Tél. 03 80 76 99 10
Fax 03 80 76 99 20

BRETAGNE
13-15, rue Dupont des Loges
BP 3147
35031 Rennes Cedex
Tél. 02 23 42 00 00
Fax 02 99 30 46 00

CENTRE
Place Gaspard de Coligny
BP 24315
45043 Orléans cedex 1
Tél. 02 38 77 68 00
Fax 02 38 77 68 01

CHAMPAGNE-ARDENNE
60 avenue Simonnot
51038 Châlons-en-Champagne Cedex
Tél. 03 26 69 57 21
Fax 03 26 69 57 22

CORSE
2, chemin du Loretto - BP 332
20180 Ajaccio Cedex 1
Tél. 04 95 23 90 00
Fax 04 95 23 90 05

FRANCHE-COMTÉ
48, avenue Clémenceau
BP 1115
25002 Besançon Cedex
Tél. 03 81 65 83 00
Fax 03 81 65 83 56.

HAUTE-NORMANDIE
14 avenue Aristide Briand
76108 Rouen Cedex
Tél. 02 32 76 16 20
Fax 02 32 76 16 79

ILE-DE-FRANCE
66, rue de la Mouzaïa
75931 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 84 26 99
Fax 01 42 41 22 77

LANGUEDOC-ROUSSILLON
3 Place Paul Bec – Antigone
Les Echelles de la Ville Antigone
34000 Montpellier
Tél. 04 67 15 77 77
Fax 04 67 15 77 11

LIMOUSIN
2, Allée Saint Alexis - BP 13 203
87032 Limoges Cedex
Tél. 05 55 11 66 00
Fax 05 55 11 66 20

LORRAINE
10, rue Mazagran - BP 676
54063 Nancy Cedex
Tél. 03 83 30 89 20
Fax 03 83 30 89 79

MIDI-PYRÉNÉES
2, Esplanade Compans Caffarelli -BP 62
31902 Toulouse Cedex
Tél. 05 67 73 63 00
Fax 05 67 73 63 01

NORD-PAS-DE-CALAIS
70, rue Saint Sauveur
BP 456
59021 Lille Cedex
Tél. 03 20 96 48 60
Fax 03 20 52 74 63

PAYS-DE-LA-LOIRE
26, boulevard Vincent Gâche
BP 46339
44263 Nantes Cedex 2
Tél. 02 40 41 72 00
Fax 02 40 89 22 44

PICARDIE
40, rue de la Vallée
80042 Amiens Cedex 1
Tél. 03 22 33 42 42
Fax 03 22 22 42 00

POITOU-CHARENTES
47, rue de la Cathédrale
86035 Poitiers Cedex
Tél. 05 49 50 34 94
Fax 05 49 88 76 89

PROVENCE - ALPES - CÔTE-D'AZUR (PACA)
180, avenue du Prado
13285 Marseille Cedex 08
Tél. 04 91 15 12 12
Fax 04 91 81 45 98

RHÔNE-ALPES
1 boulevard Vivier Merle
Tour Suisse
69443 Lyon Cedex 03
Tél. 04 72 68 29 00
Fax 04 72 68 29 29

MARTINIQUE
Centre administratif Delgrès
BP 653
97263 Fort-de-France Cedex

RÉUNION
112, rue de la République
97488 Saint-Denis Cedex

GUADELOUPE
Rue D. Beauperthuy
BP 116 cité Casse
97 100 Basse-Terre

GUYANE
Rocade de Zéphir
97306 Cayenne Cedex

DIRECTIONS DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AIN
16, rue de la Grenouillère
01012 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél. 04 74 45 91 12
Fax 04 74 45 33 52

AISNE
Cité Administrative
02016 Laon Cedex
Tél. 03 23 26 35 00
Fax 03 23 20 18 98

ALLIER
12, rue de la Fraternité
BP 1767
03017 Moulins Cedex
Tél. 04 70 48 18 00
Fax 04 70 48 18 05

ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE
Résidence La Source
Rue du Trelus
04002 Digne Cedex
Tél. 04 92 30 21 75
Fax 04 92 31 43 32

HAUTE-ALPES
Centre Administratif Desmichels - BP 129
05004 Gap Cedex
Tél. 04 92 52 17 03
Fax 04 92 52 22 54

ALPES-MARITIMES
Route de Grenoble
C.A.D.A.M
06036 Nice Cedex
Tél. 04 93 72 76 00
Fax 04 93 83 66 90

ARDÈCHE
15, avenue Clément Faugier
07000 Privas Cedex
Tél. 04 75 66 74 74
Fax 04 75 64 76 18

ARDENNES
Maison des affaires sociales
18, avenue François Mitterand
BP 878
08011 Charleville-Mézières Cedex
Tél. 03 24 59 71 30
Fax 03 24 37 64 96

ARIÈGE
30, avenue du Général De Gaulle - BP 93
09007 Foix
Tél. 05 56 00 08 88

AUBE
2, rue Fernand Giroux
BP 368
10025 Troyes Cedex
Tél. 03 25 71 83 00
Fax 03 25 71 83 13

AUDE
Rue Jean Mélies - BP 1006
11850 Carcassonne Cedex
Tél. 04 68 77 40 44
Fax 04 68 72 57 78

AVEYRON
4, rue Sarrus - BP 805
12031 Rodez Cedex
Tél. 05 65 75 59 30
Fax 05 65 75 59 39

BOUCHES-DU-RHÔNE
55, boulevard Périer
13415 Marseille Cedex 08
Tél. 04 91 57 96 00
Fax 04 91 53 78 95

CALVADOS
3, place Saint Clair - BP 30004
14201 Hérouville-Saint-Clair
Tél. 02 31 47 74 00
Fax 02 31 86 54 38

CANTAL
1, rue de Rieu
15012 Aurillac Cedex
Tél. 04 71 46 83 60
Fax 04 71 46 83 75

CHARENTE
15, rue des Frères Lumière
16012 Angoulème Cedex
Tél. 05 45 66 68 68
Fax 05 45 66 68 99

CHARENTE-MARITIME
Avenue de la Porte Dauphine
Centre adm. Chasseloup-Laubat
17021 La Rochelle Cedex
Tél. 05 46 50 50 51
Fax 05 46 41 66 46

CHER
Centre administratif Condé
18013 Bourges Cedex
Tél. 02 48 27 10 10
Fax 02 48 65 04 37

CORRÈZE
Cité administrative Jean Montalat - BP 153
19011 Tulle Cedex
Tél. 05 55 21 80 00
Fax 05 55 21 83 63

CORSE-DU-SUD
2, Chemin du Loretto
BP112
20177 Ajaccio Cedex
Tél. 04 95 23 90 00
Fax 04 95 23 90 05

HAUTE-CORSE
Boulevard Fango
Immeuble Forum - BP 117
20291 Bastia Cedex
Tél. 04 95 32 98 50
Fax 04 95 32 98 89

COTE D'OR
11, rue de l'Hôpital - BP1502
21035 Dijon Cedex
Tél. 03 80 45 75 00
Fax 03 80 45 75 20

COTES D'ARMOR
Place Salvador Allende
BP 2248
22022 Saint-Brieuc Cedex
Tél. 02 96 62 65 65
Fax 02 96 62 65 99

CREUSE
Place Bonnyaud
Cité administrative BP 132
23033 Guéret Cedex
Tél. 05 55 41 86 59
Fax 05 55 52 85 58

DORDOGNE
9, Rue de Varsovie
24016 Périgueux Cedex
Tél. 05 53 02 88 00
Fax 05 53 02 88 59

DOUBS
1, Place Jean Cornet
Cité administrative
25041 Besançon Cedex
Tél. 03 81 21 13 13
Fax 03 81 81 56 91

DRÔME
70, avenue de la Marne
BP 2121
26021 Valence Cedex
Tél. 04 75 75 21 21
Fax 04 75 55 78 67

EURE
Boulevard Georges Chauvin
Cité Administrative
27023 Evreux Cedex
Tél. 02 32 24 86 50
Fax 02 32 24 86 95

EURE-ET-LOIR
13, rue du Docteur Haye
28019 Chartres Cedex
Tél. 02 37 18 79 00
Fax 02 37 18 79 19

FINISTÈRE
6, Venelle de Kergos
29196 Quimper Cedex
Tél. 02 98 55 63 02
Fax 02.98.55.83.55

GARD
174, rue Antoine Blondin
BP 7139
30913 Nimes Cedex
Tél. 04 66 38 55 55
Fax 04 66 38 55 39

HAUTE-GARONNE
Boulevard Armand Duportal
Cité Administrative - bât B
31074 Toulouse Cedex
Tél. 05 61 58 58 58
Fax 05 61 22 93 89

GERS
2, place Denfert-Rochereau
BP 341
32007 Auch
Tél. 05 62 61 63 60
Fax 05 62 05 64 10

GIRONDE
118, cour du Maréchal Juin
33075 Bordeaux Cedex
Tél. 05 56 00 07 77
Fax 05 56 00 08 88

HERAULT
615, boulevard d'Antigone
34064 Montpellier Cedex 2
Tél. 04 67 22 88 88
Fax 04 67 22 88 99

ILLE-ET-VILAINE
18, avenue Henri Fréville
BP 41105
35041 Rennes Cedex
Tél. 02 99 26 57 57
Fax 02 99 26 57 52

INDRE
49, Boulevard George Sand
Cité administrative - BP 607
36020 Châteauroux Cedex
Tél. 02 54 53 80 00
Fax 02 54 34 29 40

INDRE-ET-LOIRE
8, rue Alexander Fleming
BP 4107
37041 Tours Cedex
Tél. 02 47 31 57 01
Fax 02 47 31 57 39

ISÈRE
17, rue Commandant l'Herminier
Cité Administrative
38032 Grenoble Cedex 01
Tél. 04 76 63 67 39
Fax 04 76 51 12 23

JURA
165, rue Paul Seguin - BP 372
39016 Lons-le-Saulnier Cedex
Tél. 03 84 87 26 00
Fax 03 84 87 26 24

LANDES
4, allée de la Solidarité BP 403
40012 Mont-de-Marsan Cedex
Tél. 05 58 46 65 43
Fax 05 58 46 65 32 ou 65 00

LOIR-ET-CHER
34, avenue Maunoury
Centre Administratif
41011 Blois Cedex
Tél. 02 54 55 85 70
Fax 02 54 55 85 50

LOIRE
11, rue Balaÿ
42021 Saint-Etienne Cedex 01
Tél. 04 77 43 41 80
Fax 04 77 43 41 99

HAUTE-LOIRE
4, rue de la Passerelle - BP 313
43011 Le-Puy-en-Velay
Tél. 04 71 07 08 10
Fax 04 71 02 04 48

LOIRE-ATLANTIQUE
Place de Bretagne
Tour de Bretagne
44047 Nantes Cedex 01
Tél. 02 40 12 35 00
Fax 02 40 12 35 90

LOIRET
131, rue du Faubourg Bannier
Cité Administrative Coligny
45042 Orléans Cedex
Tél. 02 38 78 98 38
Fax 02 38 62 33 03

LOT
304, rue victor Hugo
Cité Sociale des Tabacs
46009 Cahors Cedex
Tél. 05 65 20 31 15
Fax 05 65 30 03 07

LOT-ET-GARONNE
997, rue du Dr Jean Bru
47916 Agen Cedex 9
Tél. 05 53 68 40 40
Fax 05 53 66 00 08

LOZÈRE
Avenue du 11 novembre
Immeuble Le Saint Clair
48000 Mende
Tél. 04 66 65 61 00
Fax 04 66 65 61 05

MAINE-ET-LOIRE
7, rue Bouché-Thomas
49043 Angers Cedex 01
Tél. 02 41 54 53 52
Fax 02 41 47 14 85

MANCHE
Boulevard Félix Amiot
BP 240
50102 Cherbourg Cedex
Tél. 02 33 88 32 00
Fax 02 33 88 32 32

MARNE
60, rue Daniel Simonnot
51037 Chalons-en-Champagne Cedex
Tél. 03 26 69 57 51
Fax 03 26 69 57 52

HAUTE-MARNE
15, rue Decrès - BP 552
52012 Chaumont Cedex
Tél. 03 25 01 67 00
Fax 03 25 32 16 64

MAYENNE
Rue Mac Donald
Cité Administrative - BP 3850
53030 Laval Cedex 9
Tél. 02 43 67 60 60
Fax 02 43 67 60 59

MEURTHE-ET-MOSELLE
23, boulevard de l'Europe
BP 219 - C.A « Les Nations »
54506 Vandœuvre-lès-Nancy Cedex
Tél. 03 83 50 39 00
Fax 03 83 57 66 38

MEUSE
28, avenue Gambetta - BP613
55013 Bar-le-Duc Cedex
Tél. 03 29 76 17 17
Fax 03 29 45 11 11

MORBIHAN
Rue de Rohan CP 3457
Centre Parc Pompidou
56034 Vannes
Tél. 02 97 26 26 26
Fax 02 97 26 26 39

MOSELLE
32, rue André Malraux
57046 Metz Cedex 01
Tél. 03 87 56 54 00
Fax 03 87 55 99 87

NIÈVRE
11, rue Pierre-Émile Gaspard
Case 66
58020 Nevers Cedex
Tél. 03 86 60 52 52
Fax 03 86 60 52 50

NORD (Lille)
77, rue Léon Gambetta
BP 665
59033 Lille
Tél. 03 20 12 55 55
Fax 03 20 30 83 41

NORD (Valenciennes)
rue Marc Lefrancq
Les tertiales - BP 487
59321 Valenciennes
Tél. 03 27 09 96 96
Fax 03 27 09 96 09

OISE
10, rue Charles Caron
60000 Beauvais
Tél. 03 44 06 26 26
Fax 03 44 06 26 62

ORNE
57, rue Cazault
61013 Alençon Cedex
Tél. 02 33 82 54 00
Fax 02 33 82 54 49

PAS-DE-CALAIS
5, rue Pierre Bérégovoy
BP 539
62008 Arras Cedex
Tél. 03 21 60 28 00
Fax 03 21 60 28 50

PUY-DE-DÔME
80, bd François Mitterand
BP 428
63012 Clermont-Ferrand Cedex 1
Tél. 04 73 41 22 32
Fax 04 73 41 22 40

PYRÉNÉES ATLANTIQUES
Boulevard Tourasse
Cité administrative
64000 Pau Cedex
Tél. 05 59 14 80 30
Fax 05 59 02 42 13

HAUTES-PYRÉNÉES
1, rue Amiral Courbet
Cité administrative Reffye
65017 Tarbes Cedex 09
Tél.05 62 54 18 20
Fax 05 62 54 18 30

PYRÉNÉES-ORIENTALES
76, boulevard Aristide Briand
66026 Perpignan
Tél. 04 68 66 25 00
Fax 04 68 67 28 82

BAS-RHIN
6, rue Gustave-Adolphe Hirn
BP 87
67082 Strasbourg Cedex
Tél. 03 88 75 86 86
Fax 03 88 75 86 94

HAUT-RHIN
3, rue Fleischauer
Cité administrative
ImmeubleTour
68026 Colmar Cedex
Tél. 03 89 24 81 37
Fax 03 89 24 83 50

RHÔNE
8/10, rue du Nord
69625 Villeurbanne Cedex
Tél. 04 72 65 58 50

HAUTE-SAÔNE
Place du 11e Chasseurs
Cité administrative - BP383
70014 Vesoul Cedex
Tél. 03 84 96 80 00
Fax 03 84 96 80 15

SAÔNE-ET-LOIRE
952, av. de Lattre de Tassigny
71031 Mâcon Cedex
Tél. 03 85 32 72 00
Fax 03 85 32 71 90

SARTHE
11, avenue René Laënnec
72018 Le Mans
Tél. 02 43 39 41 41
Fax 03 43 28 64 71

SAVOIE
Carré Curial
73018 Chambéry Cedex
Tél. 04 79 60 70 00
Fax 04 79 33 19 75

HAUTE-SAVOIE
48, avenue de la République
BP 9001
74990 Annecy Cedex 09
Tél. 04 50 88 28 28
Fax 04 50 88 28 96

PARIS
109, rue Montmartre
75084 Paris Cedex 02
Tél. 01 44 76 69 69
Fax 01 42 36 15 83

SEINE-MARITIME
Quai Jean Moulin
Cité administrative Saint Fever
76032 Rouen Cedex
Tél. 02 35 58 59 60
Fax 02 35 58 60 44

SEINE-ET-MARNE
Cité administrative Bât C
Pré Chamblain
77011 Melun Cedex
Tél. 01 64 41 28 59
Fax 01 64 37 83 89

YVELINES
34, rue du Centre
Immeuble la Diagonale
78182 Saint-Quentin-en-Yvelines
Tél. 01 61 37 10 00
Fax 01 61 37 10 01

DEUX-SÈVRES
4, rue Joseph Cugnot
BP 8621
79006 Niort Cedex 9
Tél. 05 49 79 93 55
Fax 05 49 79 62 94

SOMME
40, rue de la Vallée
80042 Amiens Cedex
Tél. 03 22 22 41 41
Fax 03 22 22 41 00

TARN
44, bd du Maréchal Lannes
BP 18
81027 Albi Cedex
Tél. 05 63 43 32 00
Fax 05 63 43 32 01

TARN-ET-GARONNE
600, bld Alsace – Lorraine
82017 Montauban Cedex
Tél. 05 63 91 87 00
Fax 05 63 91 87 39

VAR
77, bd du docteur Charles Barnier - BP 131
83000 Toulon
Tél. 04 94 09 64 00
Fax 04 94 09 04 94

VAUCLUSE
72, route de Montfavet
BP 331
84022 Avignon Cedex
Tél. 04 90 14 75 00
Fax 04 90 14 75 50

VENDÉE
Cité administrative Travot
BP 789
85020 La-Roche-sur-Yon Cedex
Tél. 02 51 45 21 00
Fax 02 51 37 88 51

VIENNE
22, rue Gay Lussac
86020 Poitiers Cedex
Tél. 05 49 56 10 10
Fax 05 49 61 01 84

HAUTE-VIENNE
2, allée Saint Alexis
87032 Limoges Cedex
Tél. 05 55 11 66 00
Fax 05 55 11 66 18

VOSGES
16, quai André Barbier
BP 594
88021 Epinal cedex
Tél. 03 29 69 80 90
Fax 03 29 69 80 69

YONNE
1, rue Preuilly
BP 13
89010 Auxerre
Tél. 03 86 72 00 00
Fax 03 86 51 49 20

TERRITOIRE DE BELFORT
11, rue Mazarin - BP 483
Maison des Arts et du Travail
90016 Belfort Cedex
Tél. 03 84 57 71 00
Fax 03 84 55 02 46

ESSONNE
523, place Terrasses de l'Agora
91034 Evry Cedex
Tél. 01 60 79 70 00
Fax 01 60 77 69 09

HAUTS-DE-SEINE
13 rue de Lens
92022 Nanterre Cedex
Tél. 01 47 86 40 00
Fax 01 41 86 40 40

SEINE-SAINT-DENIS
1, rue Youri Gagarine - Bât. 6
Immeuble Pablo Picasso
93016 Bobigny
Tél. 01 41 60 53 00
Fax 01 41 60 53 01

VAL-DE-MARNE
Avenue du Général de Gaulle
Immeuble "Le Pascal"
94007 Créteil Cedex
Tél. 01 49 56 28 00
Fax 01 49 56 06 27

VAL-D'OISE
3, boulevard de l'Oise
Immeuble ATRIUM
95014 Cergy Pontoise Cedex
Tél. 01 34 35 49 49
Fax 01 30 30 37 23

GUADELOUPE
des archives Bisclary - Gourbeyre - BP 647
97109 Basse-Terre Cedex
Tél. 05 90 80 50 50
Fax 05 90 80 50 00

MARTINIQUE
Route de la Pointe des Sables
Les Hauts Dillons immeuble Delgrès
97200 Fort-de-France
Tél. 05 96 71 15 00
Fax 05 96 71 15 10

GUYANE
La Rocade de Zéphir
BP 6009
97306 Cayenne Cedex
Tél. 05 94 29 53 53
Fax 05 94 29 53 66

RÉUNION
24, rue du Maréchal Leclerc
97488 Saint-Denis Cedex
Tél. 02 62 94 07 07
Fax 02 62 94 08 30

SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
8, rue des Petits Pêcheurs
BP 4212
97500 Saint Pierre et Miquelon
Tél. 05 08 41 19 60
Fax 05 08 41 19 61

MAYOTTE
Place Mariage - BP 174
97600 Mamoudzou
Tél. 02 69 61 16 57
Fax 02 69 61 03 37

POLYNÉSIE FRANCAISE
PAPEETE
Tél. 00 689 42 37 1

NOUVELLE-CALÉDONIE
12, rue de Verdun - BP 141
Noumea
Tél. 00 687 27 55 72
Fax 00 687 27 28 2

WALLIS-ET-FUTUNA
Wallis-et-Futuna
Tél. 00 681 72 22 7

SIGLES & GLOSSAIRE

ADEC : Actions de développement de l'emploi et des compétences
CEP : Contrat d'études prospectives
CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
CPTE : Commission paritaire territoriale de l'emploi
COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
EDDF : Engagement de développement de la formation
EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EPOCQ : Entreprises - pouvoirs publics : coopérer pour qualifier
FNE - Formation : Fonds national de l'emploi - Formation
FSE : Fonds social européen
GPEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
IRILL : Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme
LOLF : Loi organique relative aux lois de finances
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
PAP : Projet annuel de performance
PSB : Portrait statistique de branche
RAP : Rapport annuel de performance
TPE/PME : Très petites entreprises / Petites et moyennes entreprises

GLOSSAIRE

Bassin d'emploi
Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent et où les établissements trouvent l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.
Ce zonage fournit un cadre pertinent pour l'analyse du fonctionnement des marchés locaux du travail et pour la mise en place de mesures liées à l'emploi.
La notion de bassin d'emploi correspond à un découpage un peu plus fin des zones d'emploi.
(Définition INSEE)

Branche professionnelle
Conventionnelle, la branche est définie par les partenaires sociaux comme le champ d'application de la convention collective. Économique, elle s'apparente au secteur, elle est composée de l'ensemble des entreprises ou établissements fabriquant un même produit ou proposant un même service.

Dialogue social
Le dialogue social renvoie à un cadre bien défini, celui de la négociation collective entre les deux pôles du monde de l'entreprise, on parle alors de paritarisme :
- syndicats représentatifs des employeurs ;
- syndicats représentatifs des salariés au représentant des salariés au niveau de l'entreprise.

Par extension dans le système français, le dialogue social désigne également le dialogue entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, l'État mais aussi les collectivités territoriales. On parle alors de tripartisme.

Égalité professionnelle
Elle ne se réduit pas à la lutte contre les discriminations et la suppression des inégalités professionnelles. Il s'agit d'interpeller l'ensemble des acteurs de la société sur l'apport du travail des femmes comme facteur de dynamisme social et de croissance économique, et de favoriser le recrutement et la promotion des femmes notamment par des actions de formation pour combler les inégalités existant entre les femmes et les hommes.

Organisme relais
Organisme mandaté par les partenaires d'un EDEC pour assurer la gestion, le suivi et le rendu compte du projet.

Plan senior
Présenté le 6 juin 2006 par le Premier ministre, le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 engage l'État et les partenaires sociaux dans la poursuite de quatre objectifs majeurs :
- faire évoluer le regard porté sur les seniors sur le marché du travail ;
- développer des actions visant à mieux maintenir en emploi les seniors ;
- améliorer le retour à l'emploi des seniors ;
- aménager les fins de carrière.

Politique contractuelle emploi - compétences
Le dispositif de la politique contractuelle entre l'État et les partenaires sociaux vise à renforcer les liens entre les politiques de l'emploi et de la formation des actifs occupés (salariés et non-salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), à impulser et encourager les projets et les initiatives des partenaires sociaux pour développer l'emploi et les compétences dans les entreprises et sur les territoires. Il comprend l'EDEC et l'aide au conseil GPEC.

Secteur d'activité
Voir branche professionnelle, au sens économique.

Territoire
Espace physique délimité par un périmètre, le territoire est aussi une notion relative, multiple, mouvante et ouverte : logiques géographiques, de procédures (politiques contractuelles...), d'acteurs (type, complémentarité, localisation...), de dynamique spatiale (bassin de vie et d'emploi...), de logique économique...
Toutes ces logiques ont un espace qui leur est propre.
Cependant, la notion de territoire et de démarche territoriale est de plus en plus associée à une échelle locale d'action et à un projet local.

Liens utiles
www.minefe.gouv.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr
www.cereq.fr

La double nécessité d'améliorer la capacité d'anticipation des acteurs socio-économiques et l'accompagnement territorial des mutations économiques, sociales et démographiques a donné lieu, au cours des deux dernières années, à des évolutions significatives du droit et à une refonte ambitieuse de plusieurs dispositifs.
À travers la nouvelle démarche dite des « engagements de développement de l'emploi et des compétences » – EDEC –, la réforme des instruments de la politique contractuelle place l'anticipation et l'accompagnement des mutations au cœur des stratégies de la politique de l'emploi dans les territoires.
Dans le cadre d'un dialogue soutenu avec les partenaires sociaux, cette refonte a été initiée à partir de juin 2005. Les objectifs en termes d'emploi de cette politique sont soulignés et les modalités de mise en œuvre fixées privilégient une dynamique de projet partenarial dans les territoires, en cohérence avec les compétences désormais décentralisées en matière de formation professionnelle.
Les EDEC doivent permettre au ministère en charge de l'Emploi et à ses partenaires de promouvoir, au-delà de la gestion à chaud des situations de crise, un traitement à froid des mutations créant des conditions favorables au développement de l'emploi et des compétences pour mieux sécuriser les trajectoires professionnelles et éviter les ruptures d'emploi.

Les Contrats d'études prospectives apportent une aide à l'anticipation par l'analyse des situations.
Les ADEC apportent une réponse en termes d'ingénierie et d'actions de développement des compétences pour favoriser l'emploi des salariés.

Ce document est disponible sur les sites
www.minefe.gouv.fr
du ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi
www.travail-solidarite.gouv.fr
du ministère du Travail,
des relations sociales et de la solidarité
La démarche EDEC Mode d'emploi est également présentée dans la collection des fiches pratiques de la Boîte à outils.

Création - maquette : Paname Communication - Rédaction : DGEFP - Illustrations : Vincent Jacquet - Paris Octobre 2007